

[ESCRIBA EL NOMBRE DE LA COMPAÑÍA]

Trabajo Fin de Master

Facultad de Ciencias Sociales y de Trabajo

ADELINA LALANZA PUYOLES

AÑO 2012

MASTER DE RELACIONES DE GÉNERO.

ESPECIALIDAD GÉNERO Y TRABAJO.

TUTORA: DRA. SUSANA TORRENTE.

INSTITUCIÓN: CSIF. Central Sindical de Independientes y Funcionarios.

INDICE

1.INTRODUCCIÓN SOBRE LA INSTITUCIÓN Y SUS ACTIVIDADES EN TEMAS DE GÉNERO.

1.1 DATOS GENERALES DE LA ALUMNA.pag. 2

1.2 DATOS DE LA INSTITUCIÓN Y ACTIVIDADES DE LA MISMA.pag. 3

1.3 CALENDARIO.pag 6.

1.4 HORARIO DE PRÁCTICAS.pag.9

2.ACTIVIDADES REALIZADAS.pag 12

2.1 INDICE DE LOS CONVENIOS ANALIZADOS.pag 14

2.2 CUADROS RESUMENES CONVENIOS.pag 16

2.3 CONCLUSIONES Y CURIOSIDADES ANALIZADAS.pag 52

3.BIBLIOGRAFIA Y FUENTES DE INFORMACIÓN.pag 72

4.OPINIÓN PRACTICAS.pag 73

1.1 DATOS PERSONALES

Nombre. Adelina

Apellidos. Lalanza Puyoles

Dirección. C/ lagos de Millares n. 22 6D

Estudios. *Diplomada Relaciones Laborales por la Facultad de Estudios Sociales de Zaragoza.

*Postgrado de Práctica Sociolaboral por la Facultad de Estudios Sociales de Zaragoza.

1.2 DATOS DEL SINDICATO

La Central Sindical dependiente y de funcionarios (CSI-F) es una Central Sindical de corte moderno y europeo integrada en la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI) consolidada como tercera vía sindical de ámbito estatal.

Se presenta como una nueva opción sindical para los trabajadores de este país, con un carácter distinto a los clásicos sindicatos de clase.

Modelo sindical

Solidario: El carácter de profesionalidad de CSI-F no implica que cada sector laboral se encuentre aislado o al margen de los demás, ya que existe en nuestra organización un fuerte sentido de solidaridad, apoyándose entre sí todos los Sectores en sus reivindicaciones.

Participativo: Que garantiza a los afiliados la posibilidad de poder tomar parte en la elaboración de plataformas reivindicativas, negociaciones, etc., así como en la elección democrática de sus órganos.

Negociador: En CSI-F entendemos que la mejor forma de conseguir beneficios y mejoras laborales es a través de la negociación, manteniendo nuestros representantes este talante hasta el último extremo y mientras sea posible.

Reivindicativo: Teniendo en cuenta el carácter negociador nos declaramos como sindicato reivindicativo, abanderando las peticiones de los trabajadores y llevando a cabo cuantas acciones sean necesarias para facilitar su consecución.

Servicios: Siguiendo la línea de los Sindicatos europeos y considerando que una Central Sindical no debe limitarse a la acción sindical nos abrimos en una línea de servicios que faciliten el bienestar, la calidad de vida y la formación de nuestros afiliados.

Historia

Buscando el origen de CSI-F nos iremos al 24 de Enero de 1978, cuando la Confederación Sindical de Funcionarios (CSF) es reconocida oficialmente. Actualmente, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) es la Organización resultante del proceso de convergencia de opciones sindicales independientes, profesionales y no alineadas ideológicamente.

Con la promulgación de la Ley 29/1975 que implanta un sistema de representaciones en los Órganos de MUFACE, las distintas Asociaciones Profesionales se interesan por constituir una Central Sindical que aglutinara a todos los independientes del mundo sindical español. El 29 de diciembre de 1977, los representantes de 24 Asociaciones y una Federación se reúnen y constituyen una Organización Sindical y firman el Acta de constitución de la Confederación Sindical de Funcionarios (C.S.F.). Su reconocimiento oficial se produce, como hemos dicho, el 24 de Enero de 1.978. Que queda inscrita en la Dirección General de la Función Pública.

A lo largo de nuestra existencia podemos diferenciar 4 etapas:

- a).- Confederación Sindical de Funcionarios (CSF). 1977-1979.
- b).- Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF). 1979-1991
- c).- Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF). 1991-2000.
- d) Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF). Marzo 2000- actualidad.

Desde su inicio, hasta el Congreso de Unificación de 4 y 5 de junio de 1979, la Confederación ya se define como **“neutral políticamente, profesional, democrática e independiente”**, tiene buena acogida entre las asociaciones independientes, se ganan las primeras elecciones sindicales en la Función Pública (1978), teniendo, desde entonces, la condición de representativos en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas en España.

El primer presidente, Andrés Borderías Martín, es elegido en la Asamblea General el 25/10/1978 y su mandato llega hasta 1986; le suceden José Luis Alemany (1986-1993), Antonio Corrales (1993-1995) y Domingo Fernández (desde 1995).

Podemos decir que la actual etapa (Central Sindical Independiente y

de Funcionarios) se inicia con el Congreso de Valencia (29 febrero, 1 y 2 marzo de 2000) e inaugura un nuevo período en el que debemos potenciar y desarrollar nuestro modelo sindical.

Señalamos algunas novedades que ha supuesto este Congreso:

- Cambio de denominación, no de siglas.
- Modernización de nuestra normativa que potencia la Acción Sindical y nuestra capacidad de Negociación.
- Adecuación de la estructura organizativa, funcional del Sindicato a la estructura territorial de España, con establecimiento de Uniones Autonómicas con capacidad de obrar, capacidad de gestión económica, patrimonial y administrativa.
- Propicia y aumenta la participación democrática en los Congresos, mediante un doble cupo de compromisarios en función de la afiliación y representatividad
- Mejora la organización sectorial, diferenciando tres tipos de Sectores, en función de su ámbito de negociación.
- Facilita la Unión con otros Grupos independientes.
- Crea estatutariamente Zonas Comarcales e Insulares

Hoy, además de ser uno de los Sindicatos más representativos en la Administración Pública de España, tenemos una presencia constante y representativa dentro de los foros europeos e incluso en el mundial, participando activamente y formando parte de los órganos de Gobierno de EUROFEDOP, CESI, INFEDOP, CSME y CMT, entre otros.

Podemos asegurar y proclamar con legítimo orgullo, que siempre nos hemos mantenido fieles a los principios fundacionales, y a nuestra apuesta por implantar, practicar, unir y defender en España el “Sindicalismo Profesional e Independiente”.

1.3 CALENDARIO

Para empezar creo conveniente explicar el trabajo que, a principios de Febrero de 2012 se me encomendó como finalidad de mis prácticas. Como bien he dicho anteriormente me asignaron como Institución, el CSIF Central Sindical de Independientes y Funcionarios y como tutor en ella a D. Salvador coordinador del área de Educación.

Seguidamente, se me explica en mi primera cita con él, que hace ya bastante tiempo que deseaban hacer un estudio de análisis de los Convenios Colectivos vigentes en Aragón bajo la perspectiva de Género, debido a lo laborioso del estudio nunca antes nadie había tenido tiempo para realizarlo.

Es por ello, que me ofrecen poder hacerlo, me entusiasma la idea, ya que con vistas a un futuro y siendo, que es un tema, con el cual, puedo repasar e indagar de nuevo todo lo estudiado en mi etapa universitaria, ya que son unas prácticas muy relacionadas a mis estudios de Diplomada en RR. LL.

También estudio y me intereso sobre comentarios en similares estudios.

“En todos los Estados Miembros de la Unión Europea, la negociación colectiva es el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y cada vez más de los Derechos Fundamentales dentro de la empresa, y teóricamente también de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, por lo que debería ser un medio para eliminar la discriminación por razón de sexo. Sin embargo, lejos de conseguir la igualdad de trato y oportunidad, los convenios colectivos siguen discriminando a la mujer.”

*“Debido a que los convenios colectivos en vez ser un instrumento de tutela antidiscriminatoria, han constituido fuente de discriminación, las normas comunitarias señalan que los Estados Miembros adoptarán las medidas necesarias para que puedan anularse las cláusulas convencionales contratarías al principio de igualdad.”*1*

Partiendo de todo lo anterior, me pongo junto con mi tutora en la Universidad Dña. Susana Torrente y empezamos a trabajar.

*1 mujer y mercado de trabajo.blogs.pot.com

Para abordar el trabajo me enfrento a 4 importantes problemas.

1. Encontrar el texto de los convenios.
2. Organizar la información.
3. Buscar una forma de hacer la comparación.
4. Establecer un horario.

Los problemas los fui resolviendo poco a poco, a la vez que iba trabajando.

PRIMER PROBLEMA: Lo primero fue localizar una base de datos que me garantizase el texto actualizado de los Convenios. Las bases de datos de la biblioteca no estaban actualizados en muchos casos por lo tanto después de buscar varios días al final localice en internet la base de datos de los Convenios Colectivos vigentes en Aragón de la DGA.

SEGUNDO PROBLEMA: Una vez que tenía la base de datos ya parecía que todo empezaba a tomar color y sin embargo es en ésta fase, donde más costoso se me hizo el trabajo, ya que se trataba de saber buscar en cada uno de ellos las referencias que hacían a las materias y a la vez poderlas comparar con las normativas vigentes que las regulan. Llegue a tener 3 Convenios abiertos a la vez en internet y con el ET y la LOI en la mano.

Es por todo lo anterior que tuve que diseñar unas hojas manualmente, en las cuales apuntaba las referencias que el Convenio hacía a las 4 materias a estudio (si es que las mencionaba) y luego las comparaba con los artículos de las leyes que las regulan.

Fue un trabajo muy costoso y laborioso y en el cual por dos veces tuve que ampliar el plazo que desde un principio me había puesto como meta para finalizar el trabajo de campo.

Por lo tanto no era, sino otro problema añadido ya que el tiempo pasaba y todavía quedaba mucho por hacer.

TERCER PROBLEMA: Había muchos convenios que se limitaban a repetirlo que decía el ET o la Loi, eso daba lugar a que, al final, las prácticas y el trabajo fin de master pudiese resultar muy pobre por mucho que yo hubiera trabajado porque no podía extraer ninguna conclusión

Por eso hice una primera lectura revisando todo lo que quería analizar de cuatro Convenios y después de ello, me di cuenta que sí podría hacer un buen trabajo, porque por ejemplo en la materia de Lactancia las diferencias son muchas y parecía que el trabajo podría ser jugoso en cuanto a información y diferencias.

CUARTO PROBLEMA: Existía un problema adicional en el planteamiento de las prácticas y era que se planteaba como un trabajo personal y que el tutor de CSIf sólo analizaría el resultado, eso me crea un problema de organización, debido pues a éste método de prácticas sin un tutor a diario ni un horario fijo ni tampoco un lugar de trabajo. Por ello fue imprescindible y muy valioso para la realización del trabajo con éxito el establecimiento por mi parte de un horario estricto que seguir día a día.

Seguidamente, mi intención era analizar todos los convenios que aparecían en la base de datos, tras consultar con la tutoría de la Universidad me advirtió que eso era una barbaridad que era un trabajo de años y que había incluso un proyecto de investigación en el Área de Derecho del trabajo y de la Seg social previsto con este mismo objetivo para 6 años, en el que trabajaba varios/as profesores del área.

Después del consejo decidí analizar más o menos 2 convenios por letra de la A a la Z al azar y sin ningún motivo en particular, por lo tanto tengo una muestra nada despreciable de 42 Convenios analizados y entre los que me he encontrado diferencias cuanto menos curiosas y alguna importante, aportación de alguno de los Convenios que por supuesto desconocía hasta el estudio.

1.4 HORARIOS

FEBRERO

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

El 1 de Febrero tengo mi primera reunión con mi tutor en CSIF, Salvador es el día que empiezo las prácticas, ya que, como anteriormente he mencionado se me encarga el análisis de lo CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES VIGENTES EN ARAGÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En los días marcados 2,3,6,7,8 y 9 no hago otra cosa que buscar, bien en libros(de la Facultad de Estudios Sociales) bien en internet una fuente de información actualizada para poder consultar los convenios elegidos sin necesidad de tener que imprimirlos pero que a la vez resulte fácil de observar y eso sí, insisto actualizada.

Es el 10 de Febrero el día en el cual podríamos decir que encuentro a través de internet la base de datos que mejor se adapta a mis necesidades, ya que es una base de datos a través de la cuál me enlaza directamente con el BOE o con el BOPZ y que se actualiza con mucha frecuencia.

w.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/Economía.

En los días sucesivos y marcados de azul, es cuando realmente empieza mi trabajo de prácticas ya que desde esos días establezco un horario y una metodología de trabajo la cual sigo día a día con horario muy parecido el resto de día.

De 9.30 a 12.30 h

MARZO

			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Durante el mes de Marzo sigo la misma metodología y horario ya que con ella avanzo como deseo y observo que si sigo, así, hacía mediados o finales de Abril podré acabar con el análisis.

ABRIL

2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Es a partir del 20 de Abril cuando doy por concluido mi trabajo de campo pensando que lo duro y laborioso estaba hecho, empiezo entonces con el desarrollo del trabajo, pasando los resultados al papel y sacando las conclusiones de lo analizado. Tarea que elaboro de los días 23 hasta 11 de

Mayo y así finalizo el período de prácticas.

MAYO

	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

2. ACTIVIDADES REALIZADAS.

Con la base de datos anteriormente mencionada, busco como hace referencia a las cuatro materias que he decidido analizar, convenio por convenio, que son: **MATERNIDAD, LACTANCIA, ACOSO E IGUALDAD** y de que forma puedo verlo más claramente, en qué artículos o disposiciones, hace referencia el Convenio (*que en ese momento estoy analizando*).

Para empezar, explicaré que las cuatro materias no están elegidas porque sí, sino porque lo que se me encarga es hacer una comparación de los convenios colectivos vigentes en Aragón bajo una perspectiva de género y sobre todo las tres primeras son muy femeninas y comparándolas con la normativa vigente tendré una mirada ampliada de como mejoran o dejan igual las leyes que las regulan.

Seguidamente elijo también igualdad, ya que, es un tema que cuando lo hemos analizado y estudiado en el Master, me resulto muy atractivo al igual que la LOI la ley 3/2007 de 22 de marzo y es por todo ello, que decido incluirlo en el estudio.

Evidentemente, respecto a éste tema, claro está, que todos aquellos convenios analizados anteriores a la ley no mencionan nada al respecto y por el contrario todos los posteriores a dicha ley sólo uno la mejora, los demás se limitan a copiar literalmente algunos artículos de la ley sin ningún tipo de ampliación o mejora.

Una vez aclarado el motivo de las materias comparadas paso a explicar mi trabajo de campo.

El trabajo de campo lo desarrollo de la siguiente manera, pongo en el buscador de Word la materia a analizar ej. Maternidad y voy buscando todas las referencias al tema que aparecen en el Convenio, así sucesivamente con todas las materias y todos los Convenios a estudio.

Día a día, observo que se me hace muy costoso ver las referencias que hay en el convenio que analizo y pasarlo directamente a limpio, es por ello que diseño unas hojas, que me permiten poder ir anotando una a una todas las referencias a las materias analizadas, voy paso a paso apuntando en ellas todas las referencias que los convenios hacen en estas cuatro materias, tanto si hacen o no, mención a las Leyes vigentes, y tanto si mejora o amplía los artículos de éstas en cuanto a plazos y días.

Todo este trabajo que describo, es muy laborioso, mucho más de lo que yo pensaba cuando empecé el trabajo.

Concluida, ésta fase paso a la siguiente, que es la de pasar a limpio cada una de las referencias de los convenios analizados que a continuación detallo. Y en el siguiente apartado, el **2.3. CONCLUSIONES Y CURIOSIDADES pag. 52** como su propio nombre indica detallo los convenios que en el estudio mejoran las leyes con las cuales he comparado los convenios y cito las curiosidades que he podido observar.

2.1 **INDICE DE LOS CONVENIOS ANALIZADOS.**

1. *Aceite y sus derivados.*
2. *Admon. De loterías.*
3. *Acción e intervención Social*
4. *Aceitunas Industria Mayorista*
5. *Acuicultura Marina*
6. *Alquiler de vehiculos*
7. *Asistencia y educación infantil*
8. *Banca*
9. *Bingo*
10. *Carnicas*
11. *Centros de Jardinería*
12. *Detallistas y autoservicio de Alimentación*
13. *Distribuidores cinematográficos y trabajadores*
14. *Educación Universitaria e investigación*
15. *Espectáculos y deportes*
16. *Fincas Urbanas*
17. *Forjados y Hormigones*
18. *Galletas Fabricantes*
19. *Graduados Sociales*
20. *Helados (fabricación nacional)*
21. *Hostelería*
22. *Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos*
23. *Juguete*
24. *Lavanderías industriales de Zaragoza*
25. *Limpieza de edificio y locales Zaragoza*
26. *Madera (nacional)*
27. *Matadero Aves y Conejos (nacional)*
28. *Notarios y personal Empleados*
29. *Oficinas y Despachos Zaragoza*
30. *Panadería Industria*
31. *Pastas Alimenticias (nacional)*
32. *Química Industria (nacional)*
33. *Residencias Servicio de atención a las personas, ayuda a domic.*
34. *Reparto sin direccionar empresas nacionales*
35. *Salinera (industria nacional)*
36. *Siderometalurgica (industria del Metal Zaragoza)*
37. *Técnicos tributarios y Asesores fiscales*

- 38. Transporte de Mercancias, Mudanzas y logística.*
- 39. Universidades Privadas, Centros universitarios Privados y Centros de formación de postgrados.*
- 40. Vinicolas, Alcoholeras, licoreras y sádreras.*
- 41. Vidrio, Cerámicas y Extractivas*
- 42. Yesos, Escayolas, cales y sus pefabricados.*

2.2 CUADROS RESUMENES DE LOS CONVENIOS.

A continuación detallo, por medio de cuadrículas las referencias o diferencias que los Convenios Analizados tienen con la Normativa vigente en éste momento.

- **Los textos en rojo**, son las diferencias con las leyes a las que hacen referencia los Convenios, por lo tanto son las mejoras o ampliaciones en plazos.
- **Los textos en azul**, son las curiosidades que he encontrado en los textos de los Convenios analizados.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
1.Aceitunas y sus derivados	20/08/96				Solamente graduación de falta muy grave.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
2.Admo. De Loterías	25/08/10	<p>Art. 24</p> <p>16 semanas más 2 parto multiple .</p> <p>En el supuesto de parto prematuro y el neonato deba estar hospitalizado el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre a partir de la fecha de la alta. Se excluye 6 semanas posteriores al parto</p> <p>En el caso de discapacidad del hijo/a se añadirán 2 semanas más a disfrutar por la madre o padre.</p> <p>Los anteriores períodos se podrán disfrutar a tiempo completo o tiempo parcial previo acuerdo con Empresa.</p>	<p>Art. 22</p> <p>Podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen Si decide disfrutar de un periodo por lactancia será de 18 días</p>	<p>Tipificado como falta muy grave y será constitutiva de Despido Disciplinario.</p>	<p>Art. 60 Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres una comisión se dotará de un reglamento interno de funciones.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Velar por igualdad de oportunidades. *Equiparación al hombre en aspectos salariales. *Mismas oportunidades *Garantizar el Principio de no discriminación. *Hacer un estudio sobre la evolución del *Empresario y la igualdad de oportunidades y con base a él realizar políticas activas. *Elaborar una guía de buenas prácticas.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
3. Acción e intervención Social.	19/06/07	En caso de coincidencia de IT de maternidad con las vacaciones se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia.		Tipificado como falta muy grave.	Aplicación plena a todas las Empresas. En el texto se utiliza el masculino como genérico para que la escritura no sea compleja.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
4. Aceitunas Industria y Compra mayorista	06/11/03	Art. 20 Mujer trabajadora y excedencias. Sea soltera o casada disfruta del periodo de descanso y salario pactado en convenio 16 semanas Art. 48,4 ET. Art. 26 31/1995 LPRL prevención necesario para protección a la maternidad.	Hasta los 9 meses tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrá ser dividida en 2 fracciones de media hora que se disfrutarán inmediatamente después de la suspensión de la Maternidad y podrá ser disfrutada por el padre o madre si ambos trabajan. O podrán optar por 10 días seguidos a la baja de Maternidad.		
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
5. Acuicultura Marina	17/03/2010 BOE			Tipificado como falta muy grave.	

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
6. Alquiler de vehículos	24/08/96			Art. 26 se considera como falta muy grave.	
7. Asistencia y educación infantil	22/03/10	<p>16 semanas + 2 semanas en caso de parto múltiple. En caso de fallecimiento del bebe no se verá el periodo reducido.</p> <p>Se podrá disfrutar los periodos de descanso en Regimen de jornada completa o parcial previo acuerdo entre Empresa y trabajadores y por el padre o madre y ambos a la vez.</p> <p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coíncida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de descanso Art. 48.4 ET. Tendrá decho a disfrutarlas en distinta fecha.</p> <p>En caso de parto prematuros, mientras permanezca ingresado a continuación del parto la madre o padre tendrá</p>	<p>Hasta 9 meses tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones de media hora que se disfrutarán inmediatamente después de la suspensión de maternidad o acumular el permiso por días laborales con un total de 20 días.</p>		<p>Disposición adicional séptima.</p> <p>La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la mujer en el plano de igualdad pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición como los de trabajador, delegado... es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo que en aquellos casos que por imperativo legal corresponda a la mujer.</p> <p>Disposición adicional undécima.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo</p> <p>Será de aplicación.</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		derecho a ausentarse del puesto de durante 1 hora y reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas y el permiso de maternidad entonces podrá iniciarse a instancia de la madre a partir de la fecha de alta menos 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato.			
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
8.Banca	16/08/07	Después de las 6 semanas obligatorias en caso de que los 2 progenitores trabajen, la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute también del periodo de descanso bien simultanea o sucesivamente con la madre según la normativa legal. En el caso de que el neonato o bebe tenga que estar hospitalizado a continuación del parto el periodo de descanso podrá computarse a instancia de la madre o del otro progenitor a partir de la fecha de alta. Se excluye	Hasta 9 meses tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones de media hora que se disfrutarán inmediatamente después de la suspensión de maternidad o acumular el permiso por días naturales con un total de 15 días.	Art. 53 Falta muy grave.	Se aplicará la Ley Orgánica 3/2007 Las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo nivel profesional según el art. 17 de forma que seguiremos la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		de dicho computo 6 semanas de descanso obligatorio. Si las vacaciones fijadas en el calendario de la empresa coinciden con la IT de embarazo, lactancia o periodo de maternidad, según el art. 48 ET. Se tendrá derecho al disfrute cuando finalice el periodo aunque haya terminado el año natural. Art. 31 Cambio de puesto de trabajo por razones de embarazo con el mismo salario y volverá al puesto anterior cuando finalice dicha situación			
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
9.Bingo	04/11/08	Las situaciones de incapacidad temporal por maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador/ora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.	Art.49 Pausas y reducciones de jornada por lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia en el trabajo y se podrá disfrutar a	Las particularidades propias del sector del Bingo, determinan que en este, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produzca entre el personal de la empresa en la que se presta servicio,	Disposicion Adicional Cuarta. Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal del sector del juego del bingo. La Comision de Igualdad realizara seguimiento de la aplicacion de las medidas sobre igualdad

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		<p>Cuando el periodo fijado de calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una situación de suspensión por IT derivada de accidente de trab o de otra contingencia como maternidad, lactancia se tendrá dcho. A disfrutar en otra fecha aunque el año natural haya terminado.</p> <p>Riesgo durante el embarazo y maternidad. Art. 63 en los casos de baja y riesgo durante el embarazo ante la situación certificada por los Serv. Médicos del Serv. Público competente de que las condiciones del pto. De trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y no sea posible la adaptación a otro pto. de trabajo que evite tal riesgo se percibirá desde el 1 er día de la baja y hasta el momento del parto un complemento a cgo. De la E. Hasta</p>	<p>elección de la trabajadora/usuario previo comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente. l. dividida en 2 fracciones al comienzo y al final de la jornada horaria 2. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida 3 semanas inmediatamente despues a las 16 de la maternidad.</p>	<p>osino que ademas deben relacionarse con los usuarios de los servicios que prestan, con una particularidad añadida y siempre difícil para el trabajador, la de ser intermediario entre el cliente, que efectúa su apuesta, y la empresa para la que trabaja que abona el premio. Esta relacion y las connotaciones que de ella se derivan generan en el trabajador o trabajadora una susceptibilidad especial en el entorno laboral que es preciso delimitar evitando, en la medida de lo posible, que genere tensiones adicionales en el trabajo que puedan repercutir negativamente en la salud del trabajador o trabajadora. En consecuencia, se hace preciso prevenir que en el lugar de trabajo se produzcan mas tensiones que las propias de la actividad y de las</p>	<p>previstas en el presente capitulo, asi como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ambito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector del juego del Bingo. A tal efecto podra recabar informacion a las partes negociadoras de los convenios referidos, asi como a las empresas respecto a sus planes de igualdad. En el seno de la Comision de Igualdad se podran proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusion por la Comision Negociadora, en su caso, al contenido del Convenio Marco Estatal del Sector del Juego del Bingo. La Comision de Igualdad recabara de los poderes publicos las medidas de fomento para impulsar la adopcion voluntaria de planes de igualdad,</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior.		<p>derivadas de la organizacion del trabajo. De forma que se define el acoso en el trabajo como una conducta reprochable y sancionable en los siguientes terminos:</p> <p>Se entendera como acoso en el trabajo todo abuso de poder que ejerza una persona o grupo de personas para doblegar la voluntad de otra persona, mediante una violencia psicologica extrema a traves de agresiones verbales o fisicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes; de forma sistematica y recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir los canales de comunicacion y relacion de la victima.</p>	especialmente dirigidas a las pequenas y medianas empresas del sector del Juego del Bingo, previstas en el articulo 49 de la Ley Organica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
10. Cárnicas	BOE 18/03/2008	La incapacidad Temporal de Maternidad interrumpirá el periodo de pruebas de los contratos			Art. 35. Ascensos: Todo el personal sujeto a este convenio básico, tendrán en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación, respetando el orden de antigüedad en la empresa. Disposición Adicional Quinta Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no Discriminación. Ésta Comisión Paritaria estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de representación sindical. La comisión fijará el contenido de sus labores y el de las reuniones.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
11. Centros de Jardinería	BOPZ 26/10/11	Si coincide con el período de vacaciones se disfrutará a continuación	Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.	Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que	Preámbulo: Se incorpora al presente Convenio Colectivo de Centros de Jardinería la siguiente redacción en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres,

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
			<p>Los trabajadores por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o bien se podrá solicitar la acumulación del periodo de lactancia a la baja maternal por un periodo de 23 días laborables para los trabajadores de jornada completa. Para los trabajadores con jornada a tiempo parcial, disfrutarán de dicha acumulación de lactancia en proporción a su jornada laboral.</p>	<p>garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas 34.2 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p>	<p>según la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Principio de igualdad de trato y de oportunidades</p> <p>Prohibición de la discriminación por razón de género.</p> <p>Comisión de Igualdad en el ámbito estatal del II Convenio Colectivo de Centros de Jardinería.</p> <p>Planes de Igualdad en las empresas del Centros de Jardinería.</p> <p>En las empresas de Centros de Jardinería que cuenten con más de 150 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
12. Detallistas y autoservicio de alimentación.	BOPZ 19/06/09	Art. 16 LPRL deberá determinar grado y duración y exposición de la trabajadora embarazada o periodo lactancia a las condiciones del trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto y el Empresario adoptará las medidas necesarias a través de una adaptación de las condiciones de trabajo.	Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o bien acumular dicho período y disfrutar de 12 días completos laborales	Art. 38 Sanciones consideradas de Falta muy grave.	Art. 40 Art. 40. <i>Plan de Igualdad.</i> — Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación de un acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir un acuerdo en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
					legales de los trabajadores.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
13. Distribuidores cinematográficos y trabajadores	BOE 28/03/06		Con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a 1 hora de ausencia por su voluntad podrá sustituir éste derecho por 2 fracciones de media hora cada una. Tanto el padre como la madre podrán tener derecho en el caso de que ambos trabajen.	Art. 25 Acoso sexual De conformidad con el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre 92/131 CEE la empresa y representantes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral.	
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
14. Educación Universitaria e investigación	09/01/07	En caso de coincidencia de IT de maternidad con las vacaciones se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia.	Con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a 1 hora de ausencia por su voluntad podrá sustituir éste derecho por 2 fracciones de media hora cada una. Tanto el padre como la madre podrán tener derecho en el caso de que ambos trabajen.		

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
15. Espectáculos y deportes	BOPZ 06/08/11			Se considerará acoso sexual todo tipo de agresión verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador/a sin tener en cuenta su cargo en la empresa dentro o fuera de la empresa pero con relación al trabajo. Considerándolo como falta muy grave y la persona afectada deberá acudir a la protección penal.	
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
16. Fincas Urbanas	BOPZ 03/08/09				
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
17. Forjados y Hormigones	BOPZ 17/01/08		Hasta 9 meses de reducción de la jornada en media hora.		
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
18. Galletas fabricantes	BOPZ 01/04/11				

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
19. Graduados Sociales	BOA 23/10/08		Art. 34 lo establecido en el art. 37,4 ET modificado por LO 3/2007 disposición adicional 11ª. Cinco.		Art. 37 Igualdad Serán adaptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente en la contratación, jornada laboral, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
20. Helados (fabricación nacional)	BOE 30.04.08	Art. 54 la situación de IT de maternidad interrumpirá el período de prueba.		Art. 6 Declaración antidiscriminatoria. El convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil etc... en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este convenio como en la normativa general con la lógica excepción para el	Art. 27 y art 31. los trabajadores tendrán derecho a una serie de licencias pero en todo caso se estará a los dispuesto en la ley de Igualdad. El comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
				sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.	Disposición transitoria Sexta. Dentro de los cuarenta días siguientes a la firma del presente convenio las partes constituirán una comisión Paritaria.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
21. Hostelería	BOE 30/09/10	Art. 25 Interrupción del periodo de prueba Las situaciones de IT maternidad, riesgo en el embarazo, adopción o acogimiento que afecten al trabajo durante el periodo de prueba NO interrumpirá el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso entre ambas partes.		Art. 39. Apart. 13 El acoso moral, sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual o género a las personas que trabajen en la empresa, Se tipifica como falta muy grave	
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
22. Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos	BOE 13/10/2011	En el supuesto de que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla 9 meses la Empresa podrá deducir de la liquidación que	Podrá optar la trabajadora por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma	Art. 27 Faltas y Sanciones C) Faltas muy graves, conductas sexistas y de acoso sexual o moral. Art. 47 No discriminación en las	En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados disfrutados anticipadamente que hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.	ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto siendo el máximo total de 2 semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.	relaciones Laborales Acoso y violencia en el lugar de trabajo. Las partes firmantes del Convenio deberán respetar las normas de no discriminación previstas en el art. 17.1 ET. Las partes firmantes, recomiendan a sus representados la aplicación íntegra del "Acuerdo Marco Ebro sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo".	los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Art 47.1. Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar a las empresas obligadas por este Convenio que, en las relaciones laborales con sus trabajadores, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su período de vigencia.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
23. Juguete	BOPZ 08/09/2009				
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
24. Lavanderías industriales de Zaragoza	BOPZ 03/11/10	En el caso de permiso por maternidad la Empresa garantizará el disfrute del permiso vacaciones en periodo distinto siempre que se notifique con 20 días de antelación.		Se tipifica como falta muy grave las conductas constitutivas de acoso sexual.	
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
25. Limpieza de edificios y locales locales Zaragoza	BOPZ 30/07/08	Art. 27 Excedencias Las empresas readmitirán obligatoriamente a las trabajadoras que soliciten excedencia por maternidad a la finalización de ésta al igual que la derivada de paternidad.	Con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a 1 hora de ausencia por su voluntad podrá sustituir éste derecho por 2 fracciones de media hora cada una. Tanto el padre como la madre podrán tener derecho en el caso de que ambos trabajen.	Tipificada como falta muy grave.	

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
26. Madera Estadal Nacional	BOE 07/12/2007		Con un hijo menor de 9 meses podrán ausentarse 1 hora o dos fracciones de media hora o acumularlos en jornadas completas siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	Falta muy grave. Objetivos de los planes de Igualdad, establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras en especial mujeres embarazadas así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.	Disposición adicional Sexta Plan de igualdad según la LO 3/2007.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
27. Matadero Aves y Conejos (Nacional)	BOE 06/07/2007	Lo dispuesto en la ley			Art 1 Disposición General El Conv. Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre Empresa y trabajadores. El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derecho y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
28. Notarios y personal Empleado	BOE 23/08/10	Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el art. 48.4 ET podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre Notario y trabajador afectado en la Disposición Adic. 1ª RD 1251/2001 de 16 de noviembre.	Se regulará según lo establecido en el art. 37,4 ET. Los trabajadores previo acuerdo con el Notario podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales uniéndolos al período de baja por maternidad.	Se regulará como falta muy grave. Art. 39. Art. 53 Prevención del Acoso. Los Notarios deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Art. 43. Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empresa activas, sanas, establecimientos crecientes y competitivos. Entre ellas. Arbitraje de Políticas activas de Igualdad de oportunidades en materia de Género. Art. 50. Medidas para promover la igualdad, el art. 85.1 ET. De Convenios Colectivos en su redacción emanada de la Disp. Adic. 17ª de la Ley Orgánica n. 3/2007 de 22 de Marzo sobre la igualdad efectiva de Hombres y Mujeres; establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre Hombres y Mujeres en el ámbito laboral o en su caso negociar planes de Igualdad.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
29. Oficinas y Despachos (zaragoza)	BOPZ 09/03/2010	Las trabajadoras con un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones, la mujer por su voluntad podrá sustituir éste derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y podrá ser sustituida opcionalmente por un permiso de 10 días laborales que se disfrutará inmediatamente después de la maternidad.			Art. 29 De la igualdad. Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el Principio de Igualdad entre Hombres y Mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos retribuidos, permisos de maternidad, paternidad...
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
30. Panadería (industria) Zaragoza	BOPZ 30/03/2001			Tipificado como faltas muy graves.	
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
31. Pastas Alimenticias (Nacional)	BOE 27/01/09	Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo. En todo caso si la petición fuera realizada con		Tipificado como Falta grave.	La Comisión paritaria tendrá competencia y capacidad para negociar la remisión que haga la ley de Igualdad a la negociación colectiva. Art. 7 Declaración de

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		posterioridad a la fecha de nacimiento se tendrá en cuenta la fecha de nacimiento. En el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Tendrán derecho a percibir el 100% de su salario.			Principios 7.3 las empresas de este sector se comprometerán a fomentar la contratación de mujeres, favorecer la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio sociales y para ello Empresa y representantes podrán elaborar planes de igualdad.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
32. Química Industrial (Nacional)	BOE 29/08/2007	Interrumpirá el cómputo del periodo de prueba. No se considerarán absentismo las faltas ininterrumpidas de más de 21 días cuando se trate de maternidad. En el caso de maternidad se cobrará hasta el 100% por 100% de la suma del Salario Base. Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad por un periodo de	Posibilidad de la E. De modificar los cuadrantes individuales fuera de la circunstancia de ausencia de relevo y fuera del calendario laboral que rija en la empresa, siempre y cuando dicha modificación sea notificada al trabajador así como a su representante legal. Pero estas medidas no serán de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por	Se considerará falta muy grave a la hora de desarrollar un plan de igualdad una de las causas, objetivos a realizar el diagnóstico de evaluación será. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas así como acciones contra los posibles casos de acoso moral o sexual.	De conformidad, con lo dispuesto en el vigente art. 42 del ET, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos y uno de ellos. Para hacer efectivo el Principio de acción positiva señalado en el art. 18 del presente convenio

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		<p>tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias.</p> <p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el art. 26 de L 31/1995 de 8 de noviembre, de Prev. De Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses.</p> <p>El art. 45.1 d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos.</p> <p>El Empresarios adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante período de lactancia.</p>	<p>razones de seguridad y salud o discapacidad. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia en función de lo regulado en el art. 26 de la LPRL. Y el art. 26 de la Ley de 10 de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con un incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta.</p> <p>Art. 49. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo o bien la división de ésta en dos partes, podrán sustituirla a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las</p>		<p>deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igual de condiciones de idoneidad, tengan preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.</p> <p>Art. 13.6 Contratación de Minusválidos Discap. Física, psíquica y/o sensoriales.</p> <p>Apert. 3 el orden para el beneficio que se establece en el apart. Anterior se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacidad para el trabajo.</p> <p>Art. 18 Acción Positiva.</p> <p>Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
			horas diarias, obligatoriamente se producirá de forma consecutiva al permiso por maternidad o paternidad.		desarrollar una acción positiva. Ejercerá una labor de vigilancia s/ las siguientes materias. c) Respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre Hombres y mujeres en la empresa, así como de la puesta en marcha y ejecución de las medidas y planes de igualdad.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
33. Residencia s Servicio de atención a las personas acción ayuda a domicilio.	BOE 01/04/08	Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de Seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.	Art. 55 Reducción de la jornada por motivos familiares. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su	Se considera Falta muy grave.	Art. 60 Igualdad de oportunidades y no discriminación. De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007 las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre Hombres y Mujeres en materias como el acceso al empleo, clasificación

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		<p>Cuando la adaptación no fuese posible ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función distinta y compatible con su estado. Y en el supuesto del que el cambio de puesto no resultara objetivamente posible podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato de trabajo de acuerdo al art. 45.1 d) ET.</p> <p>Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derechos a remuneración para la realización de exámenes prenatales previo aviso y con justificación. La situación de IT no interrumpe el disfrute del periodo de vacaciones, ni generará dcho. A reprogramarlas en otro período, con la excepción de la situación de maternidad o de riesgo durante el embarazo.</p> <p>Art. 54. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares. Los</p>	<p>jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con el empresario.</p>		<p>profesional promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.</p> <p>Art. 61 Comisión paritaria de igualdad.</p> <p>Se creará una Comisión paritaria de igualdad integrada por 10 miembros por la representación empresarial y cinco representantes sindicales.</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o supuesto de acogimiento.			
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
34.Reparto sin direccionar (empresas)	BOE 11/05/11	Art. 29 Licencias, las/os trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.		Tipificado como falta muy grave.	Capítulo undécimo entre Hombres y Mujeres. Art. 45 Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En cuantas materias afecten a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo y en concreto todo lo relacionado a las modificaciones del art. 85 del ET así como diferente normativa concordante y aquella en desarrollo que pueda irse publicando durante la vigencia del mismo.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
35.Salinera (industria Nacional)	BOE 19/10/06	Art. 65 Causas y efectos de la suspensión Apart. 1 d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de 5 años.	Art. 63.3 Licencias. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Art. 63.5 La concreción horario y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apart. 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.	Tipificada como falta muy grave.	Disp, Adicional, quinta, Procedimiento sobre la ley de igualdad. Las partes signatarias del presente Convenio General, una vez esté vigente la futura Ley de Igualdad, analizará la misma para la posible incorporación de su contenido en dicho convenio, a través del Acuerdo Sectorial Nacional de Año que corresponda. Art. 22 Princ. De Igualdad e información en contratación. Los trabajadores contratados en cualquiera de las modalidades anteriormente señaladas tendrán los mismos dchos. E igualdad de trato en las relaciones laborales que los trabajadores fijos de plantilla, salvo las limitaciones que deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
36. Siderometal urgica Industria del Metal	BOPZ 27/01/10	<p>Art. 8 Absentismo Los periodos de maternidad no se tendrán en cuenta. Art. 11 Vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <p>Art. 43.13 Permisos y licencias, las trabajadoras por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Este permiso por lactancia,</p>	<p>Art. 8 Absentismo No se tendrá en cuenta la lactancia cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <p>Art. 43.13 Permisos y licencias, las trabajadoras por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Este permiso por lactancia,</p>	<p>Objetivos de los planes de igualdad. k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.</p>	<p>Art. 29 Igualdad de oportunidades. Las partes firmantes de este convenio colectivo asumen en su integridad el Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo esto en los términos que se regulan en la LO3/2007 de 22 de marzo.</p> <p>Art. 30 Planes de igualdad. Las org. Firmantes del CC, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Concepto de Plan de Igualdad, como establece LO 3/2007 los principios de igualdad de las empresas son un</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		<p>46,3 ET será no superior a 3 años entre la fecha de finalización el descanso por maternidad, o en su caso de la resolución judicial o administrativa y el período de excedencia, y se tendrá derecho de reincorporación automática a la empresa al finalizar su duración siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia derivadas de la misma.</p>	<p>podrá ser sustituido opcionalmente por un permiso de 10 días laborales que se disfrutarán inmediatamente después del permiso de maternidad.</p> <p>Está opción deberá ser comunicada a la empres previamente a la finalización del permiso de maternidad.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los aprt. 13 y 14 de este artículo corresponderá al trabajador o la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>		<p>conjunto ordenados de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.</p> <p>Los Prin. De Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
37. Tecnicos Tributarios y Asesores Fiscales	BOE 14/10/2011	<p>Art. 30 Permisos sin sueldo por Excedencias.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en 2 periodos de 15 días naturales por varios motivos y uno de ellos es:</p> <p>El trabajador tendrá derecho a permanecer en situación de permiso no retribuido por paternidad el tiempo durante el cual su cónyuge se encuentre en situación de permiso por maternidad, siempre y cuando ambas situaciones se den simultáneamente, y ambos cónyuges no presten servicios en la misma empresa.</p> <p>Art. 32 Suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo.</p> <p>En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas + 2 semanas en situación de parto múltiple.</p> <p>El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada</p>	<p>Art. 22 Vacaciones.</p> <p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el art. 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que corresponda.</p> <p>Art. 33 Pausa y reducción de jornada.</p> <p>Para la lactancia de un hijo menor de 9 meses tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo durante la cual podrán ausentarse del lugar del trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones y podrá ser cedido al padre en el caso</p>	<p>Se califica de Falta muy grave.</p> <p>Art.38 Procedimientos para la imposición de sanciones.</p> <p>La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.</p>	<p>Art. 41. Funciones de la comisión paritaria.</p> <p>5. La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Art. 48 Igualdad de condiciones.</p> <p>Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas, o políticas, afiliación o no a un sindicato ni tampoco por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales.</p> <p>PLANES DE IGUALDAD</p> <p>Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad previa negociación y consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Necesariamente los Planes de Igualdad deberán</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		<p>siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 Ley 31/1995 de 8 de noviembre de LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses. En el art. 45.1 d) ET el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el 48.4 ET.</p>	<p>de que ambos trabajen. La mujer, por su voluntad, expresada formalmente, con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborales y en el caso de parto múltiple de 22 días laborales.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor le corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.</p>		<p>contener medidas referentes a las siguientes materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso al empleo. 2. Clasif. Profesional 3. Promoción y formación 4. Retribución 5. Ordenación del tiempo de trabajo.

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
38. Transporte de Mercancías, Mudanzas y logística.	BOPZ 25/01/10			Art. 41 Respeto a la dignidad. La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art. 44 en función de la gravedad del hecho.	Disposición adicional tercera. Conforme a la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aquellas empresas que resulten obligadas deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
39. Universidades Privadas Centros Universitarios privados, Centro de formación de Postgrados.	BOE 22/04/10	Art.27 A tenor de la ley 39/1999 Maternidad. En el supuesto de parto la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de 16 semanas +2 en caso de parto múltiple. Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.	Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. A voluntad del trabajador ésta podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora. Así mismo el trabajador podrá		Disposición Adicional séptima: La posibilidad de que la utilización de modo de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
			sustituir el derecho indicado en el párrafo anterior por la acumulación de este período en jornadas completas de forma continuada, inmediatamente después de la finalización del período de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador que así lo		expresión que defina un a actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc... es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos. Salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
40. Vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras.	BOPZ 19/07/11				
CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
41. Vidrio, cerámicas extractivas	BOE 20/06/11	Art. 34 Sección 3ª y art. 35. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 más. El período de suspensión	Art. 30 programación del período de vacaciones. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la	Art. 58 Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. De acuerdo con lo previsto en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter	Art. 58 De acuerdo con lo previsto en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		<p>se distribuirá a opción de lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 ET se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT. Aunque haya terminado el año natural a que corresponda.</p> <p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad y podrá ser disfrutado por padre o madre si ambos trabajan.</p> <p>Art. 131 Protección de la Maternidad.</p> <p>La evaluación de riesgos a la que hace referencia el Art. 16 de la Ley 31/1995 PRL también será de aplicación durante el período de lactancia natural.</p> <p>Será nulo el despido</p>		<p>el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la Empres y la representación los trabajadores/as para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.</p> <p>Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea una entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>Se considerará acoso por razón de sexo cualquier comportamiento, realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>Sensibilizar a la plantilla</p>	<p>general se estableceran medidas preventivas.</p> <p>Comisión de igualdad, se crea una comisión para la Igualdad, la cual tendrá entre sus competencias el seguimiento de Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en el sector.</p> <p>Anualmente se har~a una valoración de los planes de igualdad en las Empresas del sector.</p> <p>Todas las empresas de más de 250 trabajadores.</p>

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
		<p>durante la lactancia interrumpirá el cómputo de la duración del contrato. Art. 131 Protección a la Maternidad.</p> <p>La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la ley 31/1995 de PRL.</p> <p>Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, igualmente cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia.</p> <p>durante la lactancia interrumpirá el cómputo de la duración del contrato. Art. 131 Protección a la Maternidad.</p> <p>La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la ley 31/1995 de PRL.</p> <p>Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) de apart. 1 del art. 45 o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p>	<p>durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural. Igualmente cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia.</p>	<p>tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los distintos tipos de acoso. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical.</p> <p>Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.</p>	

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
42. Yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. (Fabricantes nacionales)	BOE 21/08/10	Si durante el disfrute de las vacaciones pasa el trabajador a situación legal de IT o maternidad, no se interrumpe el período de descanso anual, sin perjuicio del derecho que le asiste a percibir la diferencia que pudiere haber entre le subsidio correspondiente a dicha situación y la retribución de las vacaciones, si ésta resultare mayor.	En el supuesto de que el período de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 ET. Se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT. O a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. g). Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. La mujer por su voluntad,	Se considera como falta muy grave.	Planes de igualdad Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de aplicación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. El plan será un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Se creará una comisión para la igualdad. El objetivo de ésta

CONVENIO	BOE, BOPZ	MATERNIDAD	LACTANCIA	ACOSO	IGUALDAD
			<p>podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste. La opción por las diferentes alternativas corresponderá siempre a la trabajadora titular del derecho que podrá acogerse a cualquiera de ellas aun habiendo optado inicialmente por otra.</p>		<p>comisión será analizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la LO 3/2007 de 22 de marzo.</p> <p>Dicha comisión se formará antes del mes de Octubre de 2010 con el objet de que a 31 de diciembre de 2010, esté incorporado un texto relativo a políticas de igualdad, que pasara a formar parte del texto del convenio para el 2011.</p>

2.3 CONCLUSIONES Y CURIOSIDADES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En el estudio y análisis de los anteriores Convenios Colectivos he podido observar diferencias entre ellos. Las cuales explico con la siguiente estructura aclaratoria.

Los he organizado por anexos de color rojo.

1. Anexo 1 MATERNIDAD pag. 53
2. Anexo 2 LACTANCIA pag. 58
3. Anexo 3 ACOSO pag. 65
4. Anexo 4 IGUALDAD pag. 70
5. Anexo 5 CURIOSIDADES pag. 71

Dentro de cada **Anexo** hay una pequeña aclaración en cuanto a la definición, beneficiarios de la materia de la que se trata.

Después y en color verde se enumeran todos aquellos artículos de la normativa básica que hacen referencia o mencionan la materia del anexo. Ej. 1. A)

Y para finalizar la aclaración, en **color morado** los convenios analizados y que mejoran o hacen referencia a alguno de los artículos mencionados. Ej. A) 1. a.-

Ejemplo:

Anexo 1 maternidad

1.a). Normativa básica y artículos relacionados

A.1. a) Convenios analizados que mejoran o mencionan, la normativa básica o legislación vigente.

ANEXO 1 MATERNIDAD

“La baja por maternidad es uno de los derechos que en España se reconoce a las madres trabajadoras, ya sean autónomas o trabajadoras por cuenta ajena. En España este período es de 16 semanas de baja totalmente remunerada. Este periodo es ampliable a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, y se aplica también a los casos de adopción. Eso sí, hay alguna diferencia en cuanto a la posibilidad del inicio de la baja por maternidad biológica o por maternidad adoptiva.

La maternidad biológica podrá iniciarse desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior (la madre podrá adelantar el descanso hasta en 10 semanas a la fecha prevista para el parto, según informe de maternidad del Servicio Público de Salud, o hasta en 12 semanas, si se trata de embarazos gemelares.

La maternidad adoptiva en principio, se inicia en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituye la adopción; no obstante, siempre que haya sido necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La necesidad del desplazamiento debe ser certificada por el órgano competente que gestione las adopciones internacionales en la Comunidad Autónoma de residencia de los padres.

La percepción del subsidio quedará en suspenso si transcurridas las 4 semanas no se aporta la documentación pertinente para considerar constituida la adopción.

En estos supuestos, se ha flexibilizado la determinación de la fecha del inicio del descanso dada la complejidad que puede entrañar estas adopciones/acogimiento internacionales:

- *Así, se admite que el trabajador elija una fecha que esté entre la del inicio del viaje y la de la*

adopción/acogimiento.

- *Asimismo, se pueden diferir los efectos económicos de la prestación a la fecha real del inicio del descanso cuando ésta es posterior a la del hecho causante siempre que quede debidamente acreditada la concurrencia de circunstancias que así lo justifiquen (fecha de la sentencia, el viaje al extranjero, la entrega del menor, expediente de visado, regreso a España,...).*

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el derecho del padre nace desde la fecha de inicio de la suspensión laboral.

Beneficiarios: Serán beneficiarios los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos:

Requisitos para ser beneficiarios del subsidio por maternidad.

- 1. Estar afiliado y en alta o situación asimilada al alta.*
- 2. Acreditar un período mínimo de cotización que varía dependiendo de la edad del trabajador.*

2.a. Si este tiene menos de 21 años no hay periodo mínimo de cotización.

2.b. Si tiene entre 21 y 26 años el período de cotización exigido es de 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad al momento del inicio del descanso.

*2.c. Si el trabajador es mayor de 26 años, el período mínimo de cotización exigido es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anterior al momento de inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.” *2*

*2 www.tnrelaciones.com/mujer_maternidad y www.seg.social.es

1. a).NORMATIVA BASICA SOBRE LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL DEL CONTRATO EN CASO DE MATERNIDAD

ET. art. 45.1.d) "Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con Código Civil o las Comunidades Autónomas que lo regulen."

ET. art. 48.4 "En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso el padre de las 10 restantes siempre que los dos trabajen, de forma simultánea o sucesiva a la madre. Esta opción debe comunicarse al INSS, al inicio del período de descanso."

1.b).NORMATIVA BASICA hacen referencia a las EXTINCIÓN POR DESPIDO

ET. art. 53.4 "Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: Las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad."

ET. art. 55.5 "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley."

1. c) Artículos relacionados y vigentes que hacen referencia a las FALTAS QUE NO SERÁN COMPUTABLES A EFECTOS DE DESPIDO OBJETIVO.

ET. art. 52.d) "Por faltas de asistencia al trabajo, no se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias de maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia".

A. 1.- CONVENIO QUE AMPLIAN EL PERMISO DE DÍAS (NO RETRIBUIDO)

A. 1. a.- CONVENIO COLECTIVO DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. Recuadro 37.

Art. 30 Permisos sin sueldo Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en 2 períodos de 15 días naturales por varios motivos y uno de ellos es:

El trabajador tendrá derecho a permanecer en situación de permiso no retribuido por paternidad el tiempo durante el cual su cónyuge se encuentre en situación de permiso por maternidad, siempre y cuando ambas situaciones se den simultáneamente, y ambos cónyuges no presten servicios en la misma empresa.

La mejora en éste Convenio es que permite un mes de permiso no retribuido al año, fraccionable en 2 períodos de 15 días y los cuales podrán ser disfrutados por varios motivos, uno de cuales es por Paternidad (tiempo durante el cual su cónyuge se encuentre en situación de permiso por maternidad) y siempre y cuando ambos no presten los servicios en la misma empresa. “Éste permiso se podrá disfrutar seguidamente a la

prestación por paternidad que protege derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo en caso de nacimiento hijo, adopción o acogimiento.

El período máximo de duración será de hasta:

- 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.*
- 20 días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.*
- 20 días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento.” *3*

*3 www.seg.social.es

ANEXO 2 LACTANCIA

“La finalidad del periodo de lactancia es aquella que le permita a la madre trabajadora, que se encuentra lactante, dar el pecho a su hijo recién nacido, cumpliendo así en la medida de lo posible, con las tomas que éstos tienen al nacer. Sin embargo en la sociedad que vivimos, atascos, centros de trabajo alejados de los domicilios, etc...la posibilidad de estar en la oficina y salir del trabajo, llegar al domicilio, darle el pecho al recién nacido y volver al trabajo en un periodo de una hora es prácticamente imposible. Se atreve, inclusive, el legislador a permitirle a la madre que lo fraccione en dos periodos de media hora, permitiendo así dos tomas al recién nacido; sin embargo, esos supuestos, solo son atribuibles a unas pocas afortunadas que tienen el domicilio a escasos 5 minutos del trabajo.

Por ese motivo, el legislador prevé una segunda opción, que no es otra que permitirle a la trabajadora que reduzca su jornada en un periodo de media hora, tratando con ello de acomodarse a la realidad existente y permitiendo así a la trabajadora que entre media hora después o que salga media hora antes, para que el derecho a la lactancia le sirva de alguna utilidad.

Asimismo, en el año 2007 se introdujo una nueva regulación en este precepto, tratando de ajustarse en mayor medida a la realidad del momento, con la denominada acumulación de la lactancia.

Muchas trabajadoras prefieren incrementar el tiempo de descanso por maternidad junto con la acumulación de la lactancia, para así incrementar el tiempo de disfrute del recién nacido. Cada día son más los convenios que regulan esta posibilidad, así como las Empresas que voluntariamente lo acuerdan con sus trabajadoras.

En el supuesto del parto múltiple, como ya mencionamos con anterioridad, la duración del permiso de lactancia se

*incrementará proporcionalmente según el número de hijos. ”*4*

2. a). Artículos relacionados y vigentes de la normativa de referencia en cuanto al **PERIODO DERECHO DE LACTANCIA.**

*ET. art.37.4 Lactancia."Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de **nueve meses**, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen."*

2. b). Artículos relacionados y vigentes de la normativa de referencia a la **EXTINCIÓN POR DESPIDO**

ET. art. 53.4"Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: Las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad."

*4.monfortbonell.wordpress.com/sobre el dcho. a la lactancia.

ET. art. 55.5 "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad."

LOS CONVENIOS ANALIZADOS RESPECTO A LA NORMATIVA DE REFERENCIA QUE AMPLIAN LOS PERMISOS EN CUANTO A LACTANCIA SON:

Antes de exponer los Convenios afectados positivamente por los respecto de la normativa vigente, si que me gustaría que quedara claro que es, la materia analizada, LACTANCIA, en la cuál, más diferencias existen con las leyes

vigentes. *Si bien la ley no hace referencia a cuantos, son los días completos (laborales o naturales) por lo que se puede acumular la lactancia.*

A.2.a.- CONVENIO ADMO.DE LOTERIAS. recuadro 2

Art. 22 del C. C. El permiso por lactancia podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen y podrán decidir disfrutarlo acumulando en jornadas completas el permiso con un máximo de **18 días**.

A.2.b.- CONVENIO ACEITUNAS INDUSTRIA Y COMPRA MAYORISTA. recuadro 4

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **10 días**.

A.2.c.- CONVENIO ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL. recuadro 7

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **20 días**.

A.2.d.- CONVENIO DE LA BANCA. recuadro 8

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **15 días**.

A.2.e.-CONVENIO DE BINGOS. recuadro 9

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **3 semanas ininterrumpidas**.

A.2.f.- CONVENIO DE CENTROS DE JARDINERÍA . recuadro 11

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **23 días laborables para las trabajadoras de jornada completa y para las trabajadoras a tiempo parcial, disfrutarán de dicha acumulación de lactancia en proporción a su jornada laboral**.

A.2.g.- CONVENIO DETALLISTAS Y AUTOSERVICIO DE ALIMENTACIÓN. recuadro 12

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **12 días completos laborales**.

A.2. h.-CONVENIO FORJADOS Y HORMIGONES recuadro 17

En éste convenio sin embargo habría que aplicar el Estatuto de los trabajadores

ya que sólo permite una reducción de la jornada en media hora durante los 9 primeros meses.

A.2. i.-CONVENIO INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS. recuadro 22

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de 2 semanas que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

A.2.j.- CONVENIO MADERA ESTATAL NACIONAL. recuadro 26

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

A.2.k.- CONVENIO NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO. recuadro 28

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, previo acuerdo con el Notario con un máximo de 14 días naturales.

A.2.l.- CONVENIO OFICINAS Y DESPACHOS. recuadro 29

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de 10 días completos laborales

A.2. m.- CONVENIO QUÍMICA INDUSTRIAL. recuadro 32

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad,. **por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias**

A.2.n.- CONVENIO RESIDENCIAS SERVICIO DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS ACCIÓN AYUDA A DOMICILIO. Recuadro 33

Art. 55 Reducción de la jornada por motivos familiares. **Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia** del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con el empresario.

A.2.ñ.- CONVENIO DE SIDEROMETALURGICA INDUSTRIA DEL METAL. recuadro 36

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **10 días completos laborales.**

A.2.o.- CONVENIO TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. recuadro 37

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **15 días completos laborales y en el caso de parto múltiple de 22 días laborales.**

A.2.p.- CONVENIO UNIVERSIDADES PRIVADAS CENTROS
UNIVERSITARIOS PRIVADOS, CENTRO DE FORMACIÓN DE
POSTGRADOS. recuadro 39

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, con un máximo de **20 días completos naturales**

A.2.q.-CONVENIO YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS
PREFABRICADOS. recuadro 42

Podrán optar a disfrutar la lactancia en jornadas completas seguida a la baja de Maternidad, **con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste.**

ANEXO 3 ACOSO

“El delito de acoso sexual fue reconocido como un problema social en la mitad de los años 70 detectado por las feministas que obtuvieron reconocimiento legal sobre la problemática que generaba el acoso sexual al contribuir a la inequidad en las oportunidades en empleo y trabajo.

La definición con mayor frecuencia citada es la que figura en la recomendación de la Comisión Europea de 1991 de 27 de noviembre relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, en la que se recomienda los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y hombre, incluida la conducta de superiores y compañeras resulta inaceptable si:

- a). Resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que e objeto de la misma.*
- b). La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores.*
- c). Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante par la persona que es objeto de la misma. ”*5*

3.a). En cuanto al acoso la normativa de referencia sería.

DERECHO A NO SUFRIRLO, 4.2.e) ET.

"En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo."*

*5.noticias jurídicas, artículos doctrinales, Derecho Penal. Internet

3.b) En cuanto a la normativa de referencia del procedimiento a llevar a cabo en caso de acoso.

Art. 181 LPL. "Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores."

3. c). En cuanto a la LO 3/2007 de 22 de Marzo para igualdad efectiva de mujeres y hombres.

"La mayor novedad de esta ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Art. 7. Título 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

3. d) Art. 58.2 ET. FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES.

"La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy grave requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan"

3. e) Art. 60.2 ET. EN CUANTO A LA PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS.

"Respecto a los trabajadores, las faltas muy graves, prescribirán a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido"

A continuación, expongo todos aquellos Convenios que sólo tipifican el acoso como una falta muy grave.

A. 3. a-

CONVENIO ACEITUNAS Y SUS DERIVADOS recuadro 1

CONVENIO ADMON. DE LOTERIAS recuadro 2

CONVENIO ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL recuadro 3

CONVENIO ACUICULTURA MARINA recuadro 5

CONVENIO ALQUILER DE VEHÍCULOS recuadro 6

CONVENIO BANCA recuadro 8

CONVENIO DETALLISTAS Y AUTOSERVICIO DE ALIMENTACIÓN recuadro 12

CONVENIO HOSTELERÍA recuadro 21

CONVENIO INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS
TÉCNICOS recuadro 22

CONVENIO LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE ZARAGOZA
recuadro 24

CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
ZARAGOZA recuadro 25

CONVENIO MADERA ESTATAL NACIONAL recuadro 26

CONVENIO NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO recuadro 28

CONVENIO PANADERÍA ZARAGOZA O PASTAS
ALIMENTICIAS NACIONAL recuadro 30

CONVENIO PASTAS ALIMENTICIAS recuadro 31

CONVENIO QUÍMICA INDUSTRIAL recuadro 32

CONVENIO RESIDENCIAS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS
PERSONAS ACCIÓN AYUDA A DOMICILIO recuadro 33

CONVENIO REPARTO SIN DIRECCIONAR recuadro 34

CONVENIO SALINERA recuadro 35

CONVENIO TECNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES
FISCALES recuadro 37

CONVENIO YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS
PREFABRICADOS recuadro 42

A. 3. b.-CONVENIO NOTARIOS Y PERSONAL recuadro 28

Se regulará como falta muy grave. Se sigue sin hacer distinción pero ya hay alguna diferencia con los anteriores ya que se deberá promover condiciones de trabajo adecuadas.

Art. 53 del C.C. Prevención del Acoso. Los Notarios deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A.3.c.-VIDRIO Y CERÁMICA EXTRACTIVA recuadro 41

Art 58. Del C. C. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.

De acuerdo con lo previsto en la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la Empresa y la representación los trabajadores/as para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento, realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los distintos tipos de acoso.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical.

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

ANEXO 4 IGUALDAD

4.a) Y por último en ***Igualdad***, he podido observar que a partir de la LO 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad de mujeres y hombres. todos aquellos Convenios analizados a partir de ésta fecha hacen mención al tema pero dejando muchas puertas abiertas. Expresan literalmente los artículos de la Ley sin más, lo que me hace pensar que no es un tema con demasiado interés para las Empresas por lo menos hasta el momento.

4.b) Art. 45 **ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres."

"En el caso de las empresas con más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral."

El único Convenio de los analizados que no sólo hace referencia a la ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo literalmente, sino que la mejora en un artículo 45 mencionado anteriormente.

A. 4.a.-CONVENIO DE CENTROS DE JARDINERÍA recuadro 11

En las empresas de Centros de Jardinería que cuenten con más de **150** trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de igualdad.

Es por lo tanto una mejora cuantitativa ya que afectará a un mayor número de empresas y por lo tanto positiva.

ANEXO 5 CURIOSIDADES

A. 5. a.-CONVENIO DE ACCION E INTERVENCION SOCIAL recuadro 3 Literalmente éste convenio expresa:

"En el texto se utiliza el masculino como genérico para que la escritura no sea compleja."

A. 5. b.-CONVENIO DE BANCA recuadro 8

"Se aplicará la Ley Orgánica 3/2007. Las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo nivel profesional según el art. 17 de forma que seguiremos la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género."

Lo que no se especifica si se desarrollará alguna medida para subsanar las posibles diferencias entre géneros. Pero ésta medida sin duda, mejora los propios planes de igualdad de la Banca.

A. 5.c.-CONVENIO DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS recuadro 22

Dice textualmente. *"En el supuesto de que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla 9 meses, la Empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados"*. Mi opinión a ésta conclusión es que sí, la trabajadora unilateralmente extingue su contrato y se le reclaman los salarios correspondientes a los días de disfrute del derecho de lactancia, podrá acudir a la Jurisdicción Social para reclamarlo e incluso podríamos buscar e indagar jurisprudencia al respecto para saber la opinión de los jueces.

3. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

*Relación de Convenios Colectivos Sectoriales aplicables en Aragón y actualizados.

*Estatuto de los trabajadores Septiembre 2008.

*LO 3/2007 de igualdad de 22 de Marzo de 2007.

*Legislación de la Seguridad Social.

*Ley de Procedimiento Laboral.

*Noticias jurídicas, artículos doctrinales, Derecho Penal (internet).

*www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/Economía

4. OPINIÓN DE LAS PRÁCTICAS

El día que me asignaron las prácticas y tuve mi primera entrevista con el que iba a ser mi tutor D. Salvador Gracia pensé que era **un reto**, puesto que con el trabajo que se me encomendaba podría desarrollar un amplio trabajo de campo. El cual me ha permitido familiarizarme con las leyes vigentes en las materias analizadas, CONVENIOS COLECTIVO VIGENTES EN ARAGÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS MATERIAS DE: MATERNIDAD, LACTANCIA , ACOSO E IGUALDAD y no sólo eso sino el poder ver reflejado en las leyes vigentes en la actualidad las materias a estudio y análisis.

La búsqueda de la base de datos a través de internet, la cual ha sido la base del trabajo y que añadido en el apartado 3 BIBLIOGRAFIA Y FUENTES DE INFORMACION fue también otro reto manejo con gran destreza, ya que son dos meses, el tiempo invertido en el trabajo de campo.

Después de lo mencionado anteriormente la valoración y opinión de las prácticas en el CSIF para mí ha sido muy positiva, ya que no hay nada que me motive más que un reto, es por eso que entiendo que para el trabajo que se me encomendó se necesitaba un perfil de personal específico. Es muy difícil llevar a cabo un trabajo sin horarios establecidos, ni un espacio físico donde poder tener una rutina fija que te permita y te obligue desarrollarlo. Pero creo que mi perseverancia ha hecho posible que lo haya concluido con éxito.

También creo necesario mencionar que el trabajo desde el principio ha sido laborioso, ya que en varias ocasiones he tenido que posponer fechas a las cuales creía que tendría más convenios analizados y eso, lo que conlleva es una presión añadida al trabajo.

Como único aspecto negativo al cual enseguida puse fin, era el sitio donde se llevaban a cabo las tutorías que se me ofrecieron por parte de Salvador (mi tutor de prácticas), en la Cafetería EL SEMINARIO sita en Via Hispanidad junto al Edificio del Seminario.

Para concluir, mi valoración final, ha sido positiva y enriquecedora.

